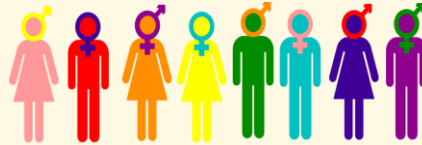




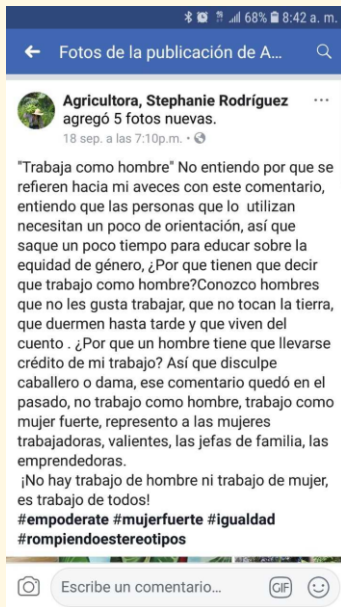
GOBIERNO DE PUERTO RICO
Oficina de Administración y
Transformación de los Recursos
Humanos del Gobierno de Puerto Rico



Zona libre de Discriminación

TRABAJO Y DISCRIMEN: EL RETO DE LA EQUIDAD OCUPACIONAL

Ley Núm. 11 de 11 de marzo de 2009



INTRODUCCIÓN

- ❖ La participación de la mujer en la fuerza laboral y en todos los quehaceres de la vida pública ha aumentado en las últimas décadas.
- ❖ No obstante, las diferencias en retribución y opciones de trabajo para la mujer, en comparación con el hombre, continúan latentes.
- ❖ Más aun, las mujeres están muy poco representadas en las esferas que suelen tomar las decisiones.



DATOS DEL DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

- ❖ Las mujeres son la mayoría de nuestra población y que en muchos de los casos llevan el sustento al hogar.
- ❖ Del total de las personas empleadas en el año 2016, el 32 % fueron mujeres versus 49% de hombres.
- ❖ Las mujeres puertorriqueñas son el motor que hace que nuestra sociedad funcione a cabalidad.



¿QUÉ ES LA BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES?



Es un indicador que informa acerca de las diferencias entre el salario de un hombre y una mujer en el mercado laboral, habitualmente expresada como un porcentaje sobre el salario de los hombres.



LA SAGA DE LA BRECHA SALARIAL

- ❖ La brecha es más alta en aquellas ocupaciones donde los hombres son más escasos, una profesión como enfermería o el magisterio”, este tipo de sectores profesionales, los pocos hombres tienen mayores ventajas y ascensos que las mujeres.
- ❖ Casi todas las mujeres, en cualquier tipo de trabajo que han cursado estudios universitarios, obtenido grados avanzados y logrado experiencias de trabajo enriquecedoras cobran menos que sus contrapartes masculinos. (Según la Asociación Americana de Mujeres Universitarias (AAUW por sus siglas en inglés)
- ❖ En algunos de los casos, la brecha salarial es más grande mientras más alto es el nivel educativo de la mujer.



De acuerdo con estadísticas del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos:

- ✓ **las mujeres tienen en promedio mayor escolaridad que los hombres—**
14.14 años para las mujeres vs 13.24 años para los hombres
- ✓ **los años de experiencia son mayores en los**
25.9 **varones** vs 25.4 **féminas**.
- ✓ **Los hombres también son más propensos a tener un auto empleo(11%) que las mujeres (4%).**



ESTEREOTIPOS Y BRECHA SALARIAL

- ❖ Una de las teorías a menudo utilizadas para explicar el por qué las mujeres cobran menos que los hombres, es que estas no piden aumentos de sueldo.
- ❖ Estudios han sugerido que la disparidad de salario se debe en parte a que las mujeres que piden aumentos tienden a disgustar.
- ❖ Por ello, las mujeres tienden a no negociar sus salarios, pues terminan siendo perjudicadas.



ESTEREOTIPOS Y BRECHA SALARIAL

- ❖ “Según los estereotipos, se supone que las mujeres son modestas y desprendidas – y pedir un aumento contradice eso. Cuando los hombres piden aumentos a menudo es visto que estos negocian por sus familias.
- ❖ Las mujeres **NO SON VISTAS** como el sostén de sus familias, aunque lo sean. Así que luce desprendido de parte de un hombre, el que este negocie un aumento, porque después de todo tiene una familia que sostener, pero las mujeres son vistas como *prima donnas* con un ego muy grande”, explicó la profesora Joan C. Williams de la Escuela de Derecho de la Universidad de California.



DERECHO DE TODOS Y TODAS

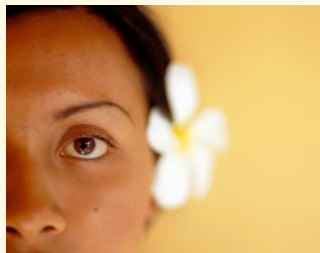
La Declaración Universal de los Derechos Humanos del 10 de diciembre de 1948 establece que toda persona tiene derecho:

- ❖ Trabajo y a su libre elección en condiciones equitativas y satisfactorias.
- ❖ Igual paga por igual trabajo realizado.
- ❖ Una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure una existencia digna para sí mismo y su familia.

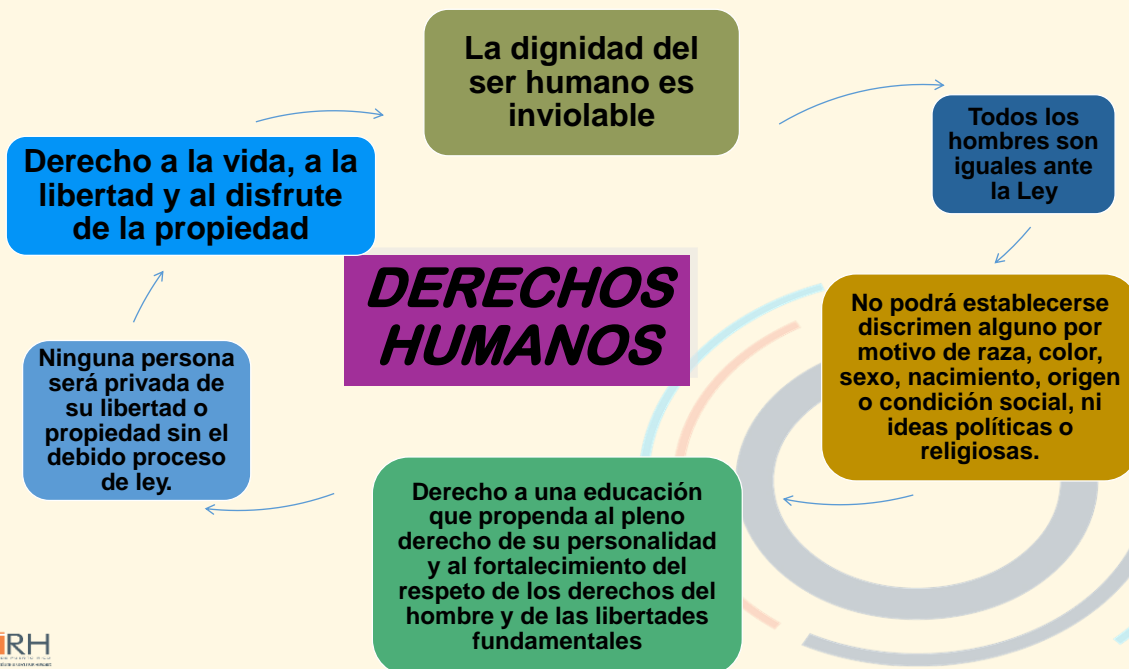


DERECHOS HUMANOS

❖ Conjunto de principios, preceptos y reglas a que están sometidas las relaciones humanas en toda relación civil.



❖ Son los derechos inherentes a nuestra naturaleza y sin los cuales no podemos vivir como seres humanos.



DERECHOS HUMANOS

Protección contra riesgo para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo

Derecho a protección de ley contra ataques abusivos a su honra, a su reputación y a su vida privada o familiar

La jornada ordinaria que no exceda de ocho horas de trabajo

Podrá trabajarse en exceso de este límite diario, mediante compensación extraordinaria que nunca será menor de una vez y media el tipo de salario ordinario, según se disponga por ley.

Derecho de todo trabajador a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a recibir igual paga por igual trabajo, a un salario mínimo razonable



SOCIALIZACIÓN Y TRABAJO

❖ *TRADICIONALES*

Son aquellos empleos que tradicionalmente han sido dominados por un género en particular.



❖ *NO - TRADICIONALES*

Son aquellos empleos en los cuales la representación de uno de los géneros es menor.



FORMAS DE DISCRIMEN

- ❖ Desvalorización del trabajo doméstico
- ❖ Doble jornada
- ❖ Techo de cristal
- ❖ Hostigamiento sexual
- ❖ Menores aumentos y promociones
- ❖ Discrimen por embarazo y maternidad
- ❖ Diferencial salarial
- ❖ Menor acceso a financiamiento
- ❖ Segregación ocupacional por género.

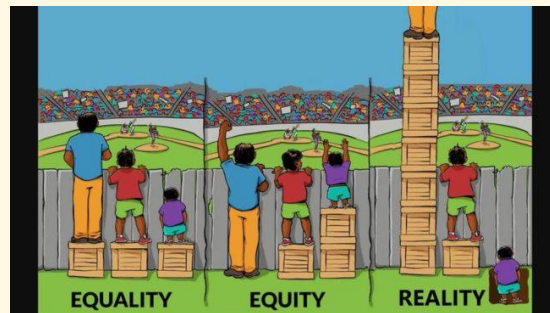


EQUIDAD OCUPACIONAL

- ❖ Crea un balance entre las ocupaciones y los géneros.
- ❖ Reconoce la necesidad de realizar esfuerzos dirigidos a brindar las mismas oportunidades a hombres y a mujeres de participar en el mundo laboral.
- ❖ Aspira a la igualdad y la justicia para todos y todas por igual.



LEYES QUE PROMUEVEN LA EQUIDAD OCUPACIONAL



CONSTITUCIÓN DE PUERTO RICO

❖ Artículo II, Sección 16 Reconoce:

- ❖ el derecho a todo trabajador a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella,
- ❖ a recibir igual paga por igual trabajo,
- ❖ a un salario mínimo razonable,
- ❖ A la protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo, y a una jornada ordinaria que no exceda de ocho horas de trabajo.



Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942

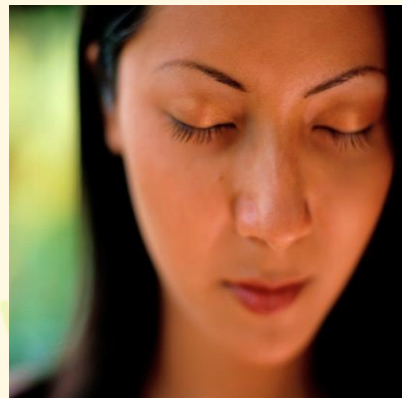
Despido por razón de embarazo

- Prohíbe a los patronos despedir, sin justa causa, a una mujer embarazada.
- No es justa causa el hecho de que una mujer, durante su estado de embarazo, incurra en un menor rendimiento de trabajo.



LEY NÚM. 100 DE 30 DE JUNIO DE 1959 - Ley contra el discrimen en el empleo

Creada para proteger a las personas empleadas como a las aspirantes a empleo contra el discrimen por razón de edad, raza, color, sexo, origen social o nacional, condición social, matrimonio, ideas políticas o religiosas de parte de la equidad patronal.



LEY NÚM. 69 DE 6 DE JULIO DE 1985, SEGÚN ENMENDADA DISCRIMEN EN EL EMPLEO POR RAZÓN DE SEXO

- ❖ Tiene como objetivo **garantizar la igualdad de derecho en el empleo sin importar el género** de la persona que solicite empleo u ocupe el puesto.
- ❖ Establece que **será una práctica ilegal** el que un patrono suspenda, rehúse contratar, despida o de cualquier forma discrimine con respecto al sueldo o términos y condiciones de empleo por razón de género.
- ❖ Cuando **por razón de su sexo limite, divida o clasifique** sus empleados o a las personas que soliciten para un empleo, en cualquier forma que la pueda privar o tienda a privar a esa persona de una oportunidad de empleo o que de cualquier otra forma le pueda afectar adversamente su condición como empleado.



Jurisprudencia de Puerto Rico

Rivera Ferrer v. Conagra Foods Puerto Rico, Inc., 2009 TSPR 55.

- ❖ Sarah Rivera ocupaba el puesto de Gerente de Negocios. Otros dos empleados varones ocupaban la misma posición.



Rivera Ferrer v. Conagra Foods Puerto Rico, Inc.

- ❖ Sarah manejaba el mercado de “grocery” que representaba alrededor del 50% del comercio mercadeado por la demandada.
- ❖ Marcucci y Matos, los otros dos Gerentes de Negocios varones manejaban el mercadeo del restante 50%.



Rivera Ferrer v. Conagra Foods Puerto Rico, Inc.

- ❖ Sarah devengaba un salario inferior al de Matos y uno similar al de Marcucci, aunque ambos manejaban una responsabilidad menor en comparación con Sarah.
- ❖ Sarah era la empleada que más producía en términos de ventas.
- ❖ No constaba en su expediente de personal carta alguna de amonestación, reprimenda, advertencia o medida disciplinaria en su contra.



Rivera Ferrer v. Conagra Foods Puerto Rico, Inc.

- ❖ La empresa llevaba a cabo múltiples reuniones de tipo social en donde se ingerían bebidas alcohólicas, las cuales terminaban tarde en la noche.
- ❖ Sarah en muchas ocasiones tenía que retirarse de las actividades sociales antes que los demás empleados para atender sus responsabilidades como madre y esposa.



Rivera Ferrer v. Conagra Foods Puerto Rico, Inc.

- ❖ La comunicación del Gerente General con los dos Gerentes de Negocios varones era frecuente, pues almorzaba con ellos.
- ❖ Sarah sentía que estaba “fuera de grupo” debido al trato recibido.
- ❖ La apodaban la “titi” por su negativa a compartir socialmente en las actividades ajenas al trabajo y por sus posiciones serias y prudentes.



Rivera Ferrer v. Conagra Foods Puerto Rico, Inc.

A diferencia de las oficinas de los otros Gerentes de Negocios, la oficina de Sarah tenía una pared de cristal que le restaba privacidad.

- ❖ Se le denegó el pedido de instalar una cortina en la pared de cristal.
- ❖ Cuando fue despedida, la empresa alegó que había cambiado su modelo de negocio y no contaba con un \ posición para ofrecerle.



Rivera Ferrer v. Conagra Foods Puerto Rico, Inc.

- ❖ Sarah demandó, alegando que su despido fue discriminatorio por razón de género y de edad.
- ❖ Además, alegó discrimen por género en su modalidad de discrimen salarial, solicitando un ajuste retroactivo de salarios.



Rivera Ferrer v. Conagra Foods Puerto Rico, Inc.

- ❖ El tribunal determinó que no había cambiado el modelo de negocio como alegó el patrono.
- ❖ Además, antes del despido de Sarah, ya la compañía estaba reclutando su sustituto.
- ❖ El Tribunal de Instancia determinó que el despido fue discriminatorio por sexo, no por edad y que la compañía había discriminado en paga.
- ❖ El Tribunal Supremo sostuvo dicha determinación.



Rivera Ferrer v. Conagra Foods Puerto Rico, Inc.

- ❖ El Tribunal consideró demostrado que Sarah tenía a su cargo una responsabilidad mayor en comparación con sus otros compañeros varones, sin embargo, su salario era inferior al de uno de ellos e igual al del otro.
- ❖ El empleado varón que sustituyó a Sarah después de su despido y con sus mismas responsabilidades comenzó devengado un salario superior al de ella por \$15,000.00 anuales.



Rivera Ferrer v. Conagra Foods Puerto Rico, Inc.

- ❖ El Supremo concluyó que la prueba presentada demostró una diferencia salarial no justificada.
- ❖ Por tal razón, el Supremo sostuvo la determinación del Tribunal de Primera Instancia que la partida por concepto de paga atrasada debía tener como base el salario de \$90,000.00 anuales, en lugar del salario de Sarah al momento del despido que era de \$75,000.00.



LEY FEDERAL DE DERECHOS CIVILES DE 1964, TÍTULO VII, SEGÚN ENMENDADA, (42 U.S.C. § 2000E, ET SEQ.)

- ❖ Prohíbe el discrimen contra cualquier empleado o solicitante de empleo debido a su sexo en relación con la contratación, despido, promoción, compensación o cualquier otro término, condición o privilegio de empleo.
- ❖ Prohíbe tanto la discriminación intencional como las políticas de empleo neutrales que excluyen de manera desproporcionada a los individuos por el sexo y que no están relacionadas con el trabajo.
- ❖ Incluye:
 - ❖ Remuneración basada en el sexo
 - ❖ Discriminación por embarazo.
 - ❖ Hostigamiento sexual.



EQUAL PAY ACT OF 1963, AS AMENDED, PUB. LAW 88-38; 29 U.S.C. § 206(D)

- ❖ Requiere que hombres y mujeres en el mismo lugar de trabajo tengan igual remuneración por igual trabajo.
- ❖ No es necesario que los trabajos sean idénticos, pero deben ser substantialmente iguales.
- ❖ Incluye todas las formas de pago están cubiertas por esta Ley, incluyendo salario, horas extras, bonos, seguro de vida, vacaciones, reembolso de gastos de viaje y beneficios.
- ❖ **Si hay una desigualdad en los salarios entre hombres y mujeres, los patronos no podrán reducir los salarios de uno u otro sexo para igualar su paga.**



Equal Pay Act

Los patronos no pueden pagar salarios desiguales a hombres y mujeres que realizan trabajos que requieren:

1. igual habilidad,
2. igual esfuerzo,
3. igual responsabilidad y
4. que se realizan bajo condiciones de trabajo similares dentro del mismo establecimiento.



Ledbetter v. Goodyear Tire & Rubber Co.

- ❖ Por casi dos décadas, la Sra. Lilly Ledbetter trabajó como supervisora en una empresa. Justo antes de retirarse, la señora Ledbetter se enteró que por todos esos años, su patrono le había pagado menos que a sus compañeros varones, a pesar que había realizado las mismas labores.
- ❖ Después de retirarse, Ledbetter radicó una reclamación contra su patrono, alegando discrimen por razón de sexo reclamando igual paga por igual trabajo bajo el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964.



Ledbetter v. Goodyear Tire & Rubber Co.

- ❖ Ledbetter alegó que en el pasado, varios de sus supervisores le habían dado malas evaluaciones por razón de su sexo, lo que resultó en que ella recibiera aumentos menores que los de otros empleados.
- ❖ En consecuencia, al final de su empleo, ella ganaba significativamente menos que sus colegas masculinos.



Ledbetter v. Goodyear Tire & Rubber Co.

El Título VII establece un término de 180 días después del alegado acto discriminatorio para radicar un cargo de discrimen ante el EEOC, lo cual es un requisito para radicar una demanda.

El Tribunal Supremo determinó que la reclamación de Ledbetter estaba prescrita, o sea, no se había radicado a tiempo, porque Ledbetter no pudo probar que había ocurrido algún acto discriminatorio durante los 180 días antes de radicar su reclamación.



Ledbetter v. Goodyear Tire & Rubber Co.

Ledbetter alegó que el hecho de que ella recibiera salarios menores durante el período de 180 días previos a haber radicado su reclamación violaba el Título VII y comenzaban un nuevo período para radicar el cargo porque esos pagos daban efecto presente a la conducta discriminatoria pasada que había ocurrido fuera del período de 180 días.

Un jurado emitió un fallo favoreciéndola pero, el Tribunal Supremo rechazó este argumento, decidió que para que la demanda prosperara esta debió haber demandado cuando se le hizo el primer pago discriminatorio. y explicó que el período para radicar un cargo solo comienza a correr cuando ocurre un acto discriminatorio distinto.



Ledbetter v. Goodyear Tire & Rubber Co.

- ❖ Es decir, el Tribunal Supremo entendió que el hecho de que a Ledbetter le siguieran pagando salarios menores que a otros supervisores no era en sí un acto discriminatorio distinto que le permitiera radicar una reclamación.
- ❖ Los actos discriminatorios habían ocurrido en el pasado (las evaluaciones y las decisiones sobre aumentos) y Ledbetter debía haber presentado su reclamación en aquel momento, según el Tribunal.



“Lilly Ledbetter Fair Pay Act of 2009”.

- ❖ Para dejar sin efecto la interpretación del Tribunal, el 29 de enero de 2009, el Presidente de los Estados Unidos firmó la Ley Federal que se conoce como el “Lilly Ledbetter Fair Pay Act”.
- ❖ Así, la ley enmendó varios estatutos laborales a los fines de dejar claro que las disposiciones por discrimen por género, en la compensación son de aplicación a cada uno de los pagos de nómina y de facilitar la presentación de querrelas y pleitos por discrimen.



“Lilly Ledbetter Fair Pay Act of 2009”

- ❖ La enmienda aclara que una decisión o práctica discriminatoria de compensación ocurre cada vez que se pague compensación bajo la decisión o práctica discriminatoria.
- ❖ La enmienda establece que ocurre un acto discriminatorio respecto a compensación, en las siguientes ocasiones:

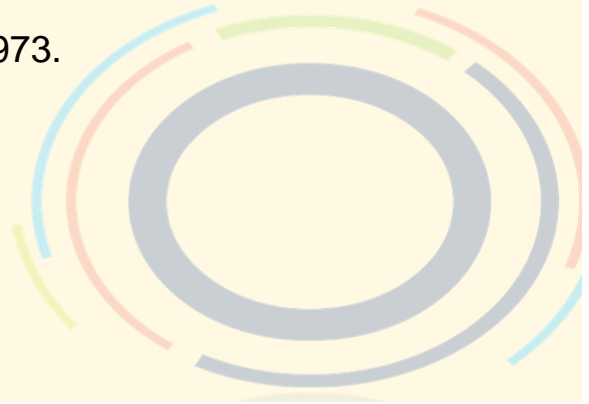


Ocurre un acto discriminatorio respecto a compensación cuando:

- ❖ Se adopta una decisión o práctica discriminatoria.
- ❖ Cuando una persona adviene sujeta a dicha decisión o práctica.
- ❖ O, cuando un individuo es afectado por la aplicación de dicha decisión o práctica, incluyendo cada ocasión en que se paguen salarios o beneficios.

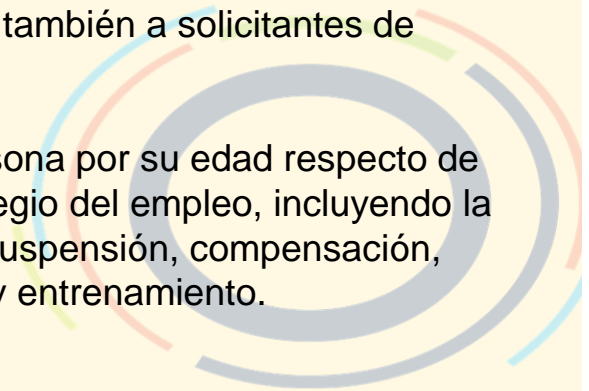


- ❖ Estas enmiendas también aplican a reclamaciones de discrimen por paga bajo:
 - ✓ la Ley de Americanos con Impedimentos (ADA por sus siglas en inglés) y
 - ✓ la Ley de Rehabilitación de 1973.



Ley Anti-discrimen por Edad (Age Discrimination in Employment Act, ADEA)

- ❖ protege a aquellos individuos de 40 años de edad o más contra la discriminación en el empleo por razón de edad.
- ❖ se aplican tanto a empleados como también a solicitantes de empleo.
- ❖ es ilegal discriminar contra una persona por su edad respecto de cualquier término, condición o privilegio del empleo, incluyendo la contratación, el despido, ascenso, suspensión, compensación, beneficios, asignaciones de tareas y entrenamiento.



Ley Anti-discrimen por Edad (Age Discrimination in Employment Act, ADEA)

- ❖ Es ilegal tomar represalias contra un individuo por oponerse a prácticas de empleo discriminatorias por edad o por presentar una querrela por discriminación, testificar o participar de algún modo en una investigación, proceso o juicio conforme a la ADEA.
- ❖ Se aplica a patronos con 20 o más empleados, incluyendo gobiernos estatales y locales.
- ❖ También se aplica a agencias de empleo y organizaciones laborales, así como al gobierno federal.



“LEY PARA PROHIBIR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO” LEY NÚM. 17 DE 22 DE ABRIL DE 1988, SEGÚN ENMENDADA



- ❖ La práctica del hostigamiento sexual en el empleo, en cualquiera de sus formas, infringe la inviolabilidad del ser humano y constituye un claro discrimen contra el hombre o mujer en el campo del trabajo.
- ❖ El hostigamiento sexual en el empleo consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado requerimientos de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual.



Ley Núm. 212 de 1999, Ley para garantizar igualdad de oportunidades en el empleo por género.



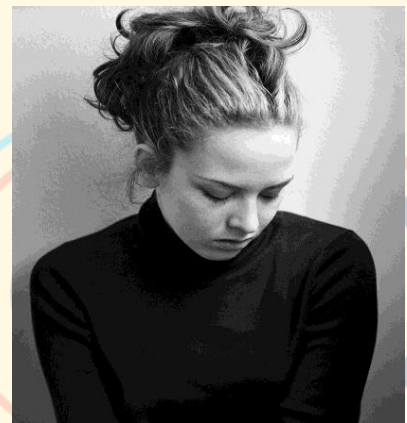
- ❖ Reafirma la política pública del Gobierno contra el discrimen por razón de género.
- ❖ Se ordena a la agencias e instrumentalidades el desarrollo de planes de acción afirmativa para garantizar que no se discrimine contra ningún otro empleado o aspirante a empleo por razones de su género.
- ❖ Se le impone a la Comisión de Asuntos de la Mujer, Oficina del Gobernador, la responsabilidad de velar por el cumplimiento de la ley.



Ley Núm. 271 de 17 de diciembre de 2006,

❖ **Enmienda la Ley Núm. 100 de 1959** **Prohibición al discrimen contra** **la víctima de violencia doméstica**

Se prohíbe el discrimen en el lugar de trabajo por motivo de ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso.



Ley Núm. 84 de 30 de julio de 2007 - Prohibición de discrimen en el servicio público por motivo de violencia doméstica

Para enmendar la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, conocida como la “ Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico” para prohibir el discrimen en el servicio público por motivo de violencia doméstica, agresión o acecho.



LEY NÚM. 11 DE 11 DE MARZO 2009

- ❖ Aprobada con el propósito de atemperarse a las políticas públicas establecidas por la Administración del Presidente de los Estados Unidos Hon. Barack Hussein Obama quien firmó una pieza legislativa que anuló la decisión sobre *Ledbetter vs. Goodyear Tire & Rubber Co.*, 550 U.S. 618 (2007).



LEY NÚM. 11 DE 11 DE MARZO 2009

- ❖ Será política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que todos los departamentos, agencias y dependencias estatales y municipios preparen e implementen programas de adiestramiento y educación dirigidos a niños, niñas, hombres y mujeres, y encaminados a garantizar igual paga por igual trabajo.”



LEY NÚM. 230 DE 19 DE DICIEMBRE 2014

- ❖ Se ordena al Departamento de Educación de Puerto Rico a que, en coordinación con el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y con la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, prepare y establezca programas para educar y adiestrar a niños, niñas, hombres y mujeres y encaminados a garantizar igual paga por igual trabajo.



LEY NÚM. 11 DE 11 DE MARZO 2009

- ❖ Con el propósito de coordinar esfuerzos y recursos, se ordena a todos los departamentos, agencias e instrumentalidades del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y a todos los gobiernos municipales de Puerto Rico, que presenten al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, un informe anual sobre sus gestiones de cumplimiento para establecer los respectivos programas de educación y adiestramiento.
- ❖ El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos vendrá obligado a asistir a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres con el personal necesario para fiscalizar por el cumplimiento de esta disposición.



LEY NÚM. 11 DE 11 DE MARZO 2009

Enmiendas de la Ley Núm. 230 - 2014

- ❖ Recopilarán los diversos informes presentados anualmente y remitirán a la Asamblea Legislativa, un informe conjunto que detalle los hallazgos de los informes a ellos remitidos por virtud de esta legislación, junto a sus comentarios y recomendaciones.

- ❖ Se le otorga a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, cónsono con su función de fiscalización, la responsabilidad de establecer un reglamento con el propósito de evaluar cumplimiento y establecer las sanciones y multas correspondientes a aquellos departamentos, agencias y municipalidades del gobierno que incurran en incumplimiento con las disposiciones de esta Ley.



LEYES QUE PROMUEVEN LA EQUIDAD OCUPACIONAL

❖ ***Ley Núm. 22 de 29 de mayo de 2013, Prohibición al discrimen por orientación sexual o identidad por género***

Valida el mandato constitucional de garantizar la dignidad humana y la igual protección de las leyes.

Prohíbe utilizar la orientación sexual y la identidad de género de un ciudadano, como subterfugio para negar, restringir, limitar, obstruir o coartar la protección dispuesta en esta ley.



LEY NÚM. 16-2017, CONOCIDA COMO LA “LEY DE IGUALDAD SALARIAL DE PUERTO RICO”

- ❖ Establece una política pública de igual paga por igual trabajo.
- ❖ Tiene como propósito erradicar el discrimen salarial existente entre empleados del sector público y privado por razón de sexo.
- ❖ En aquellos casos en que el patrono pague un salario en violación a las disposiciones de esta Ley, el patrono no podrá igualar el salario del empleado afectado mediante la reducción salarial al empleado que devenga una mayor compensación.



LEY NÚM. 16-2017, CONOCIDA COMO LA “LEY DE IGUALDAD SALARIAL DE PUERTO RICO”.

- ❖ El patrono quedará liberado de la penalidad adicional, y no así del pago de la cantidad dejada de percibir por el empleado discriminado salarialmente por razón de sexo, si demuestra que dentro del año previo a presentarse la reclamación salarial completó o inició, de buena fe, un proceso de autoevaluación sobre sus prácticas de compensación y ha logrado un progreso razonable para eliminar las diferencias salariales a base de sexo.



FISCALIZACIÓN Y CUMPLIMIENTO OFICINA DE LA PROCURADORA DE LAS MUJERES - REGLAMENTO 8675

- ❖ Base Legal – Ley Núm. 20 - 2001 conocida como la Ley de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres y Ley Núm. 170 - 1988 como la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme.
- ❖ El 18 de diciembre de 2015 se aprueba el Reglamento para la imposición de sanciones y multas administrativas por el incumplimiento de la Ley Núm. 11- 2009, según enmendada a los fines de promover una política pública uniforme de igual paga por igual trabajo sin discriminación de género y otros fines.



FISCALIZACIÓN Y CUMPLIMIENTO OFICINA DE LA PROCURADORA DE LAS MUJERES

- ❖ Responsabilidad de la OPM de establecer un reglamento con el propósito de evaluar el cumplimiento y las sanciones y multas correspondientes a las agencias, departamentos y municipalidades que incurran en el incumplimiento de la Ley Núm. 230- 2014.
- ❖ Establecer un procedimiento administrativo uniforme de conformidad con la ley al investigar, recopilar información e imponer sanciones.



FISCALIZACIÓN Y CUMPLIMIENTO OFICINA DE LA PROCURADORA DE LAS MUJERES

- ❖ Criterios para la imposición de multas - Ausencia o apatía, incumplimiento en la presentación del informe anual cada 15 de febrero al Depto. del Trabajo y a la OPM sobre las gestiones de la agencia sobre el establecimiento de un programa de educación y adiestramiento dirigidos a garantizar igual paga por igual trabajo, incumplimiento de medidas correctivas y el término de 10 días para resolver el incumplimiento o violación.
- ❖ Alcance de las multas - Se impondrá una multa hasta un máximo de diez mil dólares (\$10,000) por cada incumplimiento.



Si eres víctima



ACCIONES A TOMAR ANTE EL DISCRIMEN

- ❖ Alerta ante acciones discriminatorias.
- ❖ Mantenerse informado sobre leyes y reglamentos relacionados con el tema.
- ❖ Llevar un diario
- ❖ Radicar querrela en la Unidad Anti Discrimen del Departamento del Trabajo dentro de los 365 días seguidos a los hechos (empresa privada).
- ❖ EEOC (Equal Employment Opportunity Commission) dentro de los 300 días (empresa pública).



ESTRATEGIAS PARA PROMOVER LA EQUIDAD OCUPACIONAL



- ❖ Acceso equitativo a empleos y a recursos financieros.
- ❖ Implantar planes de acción afirmativa en los centros de trabajo para evitar el discrimen.
- ❖ Facilitar jornadas de trabajo con horarios flexibles.
- ❖ Acceso a centros de cuidado para infantes.
- ❖ Realización de tareas desde el hogar.
- ❖ Visibilizar el valor del trabajo femenino.
- ❖ Promover a la equidad y diversidad ocupacional.



EQUIDAD PARA TODOS Y TODAS

- ❖ Las sociedades deben aspirar a que mujeres y hombres tengan iguales oportunidades de obtener un trabajo decente, adecuado y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.



MENSAJE DE CIERRE

Miremos al futuro con esperanza
y seamos portavoces de
las buenas nuevas

